

Title	『同一労働同一賃金』の原則について
Author(s)	松井, 栄一
Citation	経済論叢 (1960), 86(3): 183-202
Issue Date	1960-09
URL	<a href="http://dx.doi.org/10.14989/132780">http://dx.doi.org/10.14989/132780</a>
Right	
Type	Departmental Bulletin Paper
Textversion	publisher

# 經濟論叢

第八十六卷 第三號

---

フランス革命と資本主義……………河 野 健 二 1

勢力と資本主義經濟……………向 井 利 昌 19

『同一労働同一賃金』の

原則について……………松 井 栄 一 39

イギリス革命の「二つの綱領」……………尾 崎 芳 治 59

---

昭和三十五年九月

京都大學經濟學會

# 『同一労働同一賃金』の原則について

松 井 栄 一

この覚書は、労働の価格法則をあきらかにすることによって、労働力の価値理論を一層具体化し、労働組合のとなえる同一労働同一賃金の原則を理論的に解明することを、くわだてたものである。

覚書の作成にあたっては主としてアメリカ合衆国の石炭鉱業と鉄鋼業の労働者の経験を資料とした。  
(この覚書は昭和三十五年、東京大学経済学会大会研究報告会―五月三十一日―のさいの報告原稿を整理したものである。)

## 一

労働の価格の本質は労働力の価値である。したがってここでは、労働の価格法則を労働力の価値法則に関連せしめつつ、後者からの前者の相対的独自性をあきらかにする。

労働力の日価値が日労働の価値・価格に転化することの必然性の根拠は主としてつぎの事実にもとづく。すなわち労働力をめぐる取引にあつては交換の瞬間に資本家が譲渡されたものは依然として労働力そのものであり、その使用価値・労働は売買契約による一定の時間を経てのみ完全に資本家に引渡される。そのため貨幣は労働の遂行後

に支払われ、一労働日のうちの必要労働時間と剰余労働時間の区分が外観上消え去り、一切の労働時間が支払労働時間として現象し、日賃金はあたかも労働力の使用価値である日労働の価格であるかのごとく現象する。

ところで労働力の売買契約で定められた労働期間とは一定の社会・一定の時代における社会的平均労働日・標準労働日をさしている。労働力の価値と使用価値との矛盾についての論理の最も抽象的な段階では、商品交換の法則にもとづき、社会的標準的強度のもとの、まる一日の搾取が一応予想されたが、労働の価格の段階では、社会的平均労働日も条件にされており、そこから一般に時間賃率・個数賃率（額）とよばれる「労働の平均価格」がみちびきだされる。

労働の価格とは、厳密にいうならば、時間賃率・個数賃率（額）のことである。

現実には労働者がうけとる日賃金にかかる賃率の倍数としてあらわれ、平均的労働日を働く労働者の日賃金は労働力の日価値に一致する。

こうして労働の価格法則とは、第一に、労働力の価値が労働の価格へ必然的に転化することをいみする。労働力の価値・価格においてすでに与えられた労賃階級関係の物神化は、労働の価格形態においては、物神化された単純商品生産の諸関係に還元されるのであって、資本制生産諸関係の本質は一そう奥深くおおいかわってしまうのである。

本来、社会的平均概念としての労働力の価値とは標準的労働をなす簡單労働力の価値をさしている。

ここでの標準とは、既述のごとく、一方では、社会的標準的生産諸条件のもとの労働強度の社会的平均をいみする。すなわちその標準は、社会的必要労働時間で何らかの使用価値を生産するさいの、客観的標準である。標準

をこえる労働強度は、単位時間内における労働支出の増大により、労働力の価値からの労働力の価格の背離をもたらす。そのとき単位時間における価値生産物は、労働強度が社会的標準をこえる度合に照応して、増大する。

右の關係はすでに労働力の価格についての論理の段階であきらかにされたのであったが、労働の価格形態のもとでは、単位時間内の価値生産物の増大と労働の価格の増大とが、社会的標準をこえる労働強化のもとで、法則的に比例關係をたもつところに特色がある。

他方では、標準的労働とは、既述のごとく、社会の標準的労働日をさしている。それは標準的強度の労働の平均的持續であり、標準をこえる、または、それに達しない労働時間のもとで、価値生産物の増減と日賃金の増減とは照応する。

いうまでもなく、一般的に、標準的労働強度にたええない労働者は雇用されえないし、また標準に達しない労働日のもとでは労働者は労働力を順当に再生産しえない。さらに労働量の社会的標準が確立される歴史的過程を想起するならば、標準をこえる労働支出の増大が賃金の増加によって償われなくなる可能性の大きいことがあきらかになる。

労働の質的差異にかんしては、社会的平均労働とくらべて複雑な労働は、簡單労働力よりも高い価値をもつ労働力の発現であり、ここでも、社会的平均労働を前提とするかぎり、それをこえる質の労働のもとでは、価値生産物の増大と労働の価格の増大は照応する。

要約すれば、労働の質と強度に応じて階層的賃率があり、それぞれの賃率は労働時間に応じて異れる日賃金に転化する。労働力の使用価値の差異による賃率・賃金格差の発生は簡單労働力の価値規定を補足する。

したがって労働の価格法則とは、第二に、労働力の使用価値・労働の質と量が社会的平均から背離する度合に応じて、賃率・賃金格差が発生することをいみする。

以上の考察を手がかりに賃金構造に接近し、そのなかで同一労働同一賃金の原則を浮きぼりにしたい。

## 二

社会的平均としての労働力の価値は簡単労働力の価値である。しかし社会の労働力市場は、労働力の移動にたいする制約から、唯一の簡単労働力市場と無数の複雑労働力市場に、まず分割される。

簡単労働力市場にあらわれる労働力は、本来、その自然的相違にもとづく再生産費の大小から、幾つかのグループに大別される。これらの労働力グループは異なる個別的価値をもつ。一般商品のばあいと同じく、その市場でいかなるグループが数的に支配的であるかによって、簡単労働力の市場価値は、そのグループの労働力の個別的価値に一致する。こうして成立する市場価値が簡単労働力の価値である。

簡単労働力市場を単一の市場とみなしたことは、簡単労働を単一の職種とみなすことである。簡単労働力は多くの職種に配分されるのであるが、それらの職種の枠をこえてそれは自由に移動しうるからである。

ところで複雑労働力市場と簡単労働力市場の間に存する労働力の移動にたいする障碍は、前者から後者への移動の自由を制約するものではない。したがって簡単労働力市場はその社会での平均的緊張・慣行的強度をもって支出されうるすべての労働力にたいして解放されている。しかしながら、労働力の需給が均衡点に近づく瞬間には、複雑労働力は複雑労働力市場に吸収されるのであり、そのとき、簡単労働力市場の諸労働力グループ相互間の数的比

率は、大きく見て、その社会の労働力人口の性・年令・人種等の構成に依存しているものと思われる。かかるいみからも、簡單労働力の価値・市場価値は所与の社会・所与の時代には、ほぼ一定しているといえよう。

労働力の市場価値の成立によつて、すなわちその段階での同一労働同一賃金のもとで、すでに特定の労働者グループは絶対的窮乏化にみまわれる。

つぎに、さきにふれたごとく、簡單労働力は、多くの職種、すなわち、簡單労働力のみからなりたつ職種、および複雑労働職種に附着する未熟練労働職種、に配分される。これらの職種のうち、ある職種ではたとえば労働力の自然的相違が利用され、そのために低い個別的価値をもつ労働力がその職種に集中するという事情が生ずる。かかるばあいには、その職種の労働力の市場価値は、さきに成立せる簡單労働力の価値・市場価値から背離する。たとえば婦人労働力が支配的である職種の賃金が低いのはそこでの市場価値成立の条件が異常であるためである。それは異種労働間に發生する賃金の不平等である。

簡單労働力の価値が成立すれば複雑労働力の価値も成立する。

労働力の価値の一構成部分である育成費から見て、特定の大いさの育成費を要する複雑労働職種は幾つか併存する。もちろん、これらの職種は同じ大いさの育成費を要するとはいへ、それらの諸職種の枠をこえて労働力が自由に移動することは殆んどありえない。したがつてそれぞれの職種の市場で労働力の市場価値が成立する。だが、同一水準の複雑度の諸職種の間で、平均的事情のもとにある職種の労働力の市場価値は、簡單労働力の価値に右の大いさの育成費を加えたものに一致するであらう。他方、いわゆる「異常な組合せ」のもとにある職種の労働力の市場価値はそれから背離するが、これも異種労働間の賃金の不当格差とみなされうる。

いうまでもなく複雑労働力の市場価値に直接的影響を与えるのは技術更新による労働の稀釈化であり、もし熟練度の低い、したがって小さい個別的価値をもつ労働力が大量にその市場にあらわれるならば、労働力の市場価値の低下がみられる。

しかし、ある種の複雑労働職種では、徒弟制限、職業（能）別組合の組合員資格の制限などにより、労働力の供給制限が比較的容易であり、技術更新にもかかわらず従来の労働力の市場価値を維持しうるが、労働者にとってのかかる有利な状態は、資本にとっては剰余価値率の平均からの背離をいみするであろうから、労働力の需要の減少をまねいたり、または一層の機械化をまねいたりすることが多い。労働力の価値と社会的平均労働日のもとでは一定の剰余価値率が成立するために、それぞれの職種の労働力の市場価値は相互に牽制しあっているのである。

労働の稀釈化による労働力の市場価値の低下は生活資料の価値の低下によってもたらされるものではないので、その職種の多くの労働者にとっては絶対的窮乏化をいみする。

さて、社会の標準的労働支出と育成費にもとづいてえられた職種別労働力の市場価値は、多くの職種が社会的平均をこえる労働支出を余儀なくされるために幾らか修正されねばならぬ。客観的には、この修正された市場価値と社会的平均労働日から、職種別の「労働の平均価格」が生れる。

しかし産業予備軍の法則は労働力の市場価値以下にその市場価格を圧下する。職種によって労働力需給関係のあらわれ方は不均等であるが、一般にそのために労働の価格は低下せざるをえないのであって、個々の労働者の過度労働は一産業循環を通じて支配的となり、労働者階級は絶対的に窮乏化する。

ここから、それぞれの職種の労働者は、労働力の需給関係の悪影響を防ぐべく、過度労働を制限し、標準賃率



(額)を設定することをくわでてる。

こうした事情のなかで生みだされるのが職種別標準賃率(額)である。横断的職業(能)別組合の最大の目的の一つはその確立であつた。

すでに列挙された諸事情のもとで、職種別賃率相互間の関係は簡單・複雑労働の階層的秩序を破りうるものであり、職種間の賃率格差が異常に拡大されたり、狭められたりするだけでなく、本来、簡單労働力の価値と複雑労働力のそれとの差はきわめて近接しているのであるから、極端なばあいには、簡單・複雑労働の地位の顛倒すらも起こりうる。剰余価値法則のもとでは、かかる事態のなかでの賃率相互間の相関関係は窮極において賃金水準の全般的低下をもたらずがゆえに、資本家階級と産業別組合は職種間の賃率格差に深い関心をしめすのである。

### 三

右のごとき職種別標準賃率(額)をもつ特定職種の労働力は多数の産業部門に配分されるのであるが、主として不均等発展のために部門間で生産諸条件が異なり、それとともに労働諸条件がその職種の標準から背離する。

たとえば同一職種であっても、部門によつて労働の困難、不快、汚なさ、異常な温度、煙、湿気、危険などの労働環境が異なる。さらに標準労働日のもとにあつても交替制勤務・夜間労働がおこなわれる。これらの労働諸条件のもとでの労働力の再生産費の増大は単位時間内における価値生産物の増大をとまなうことはないが、それらにたいして諸種の手当が設けられるか、または高い賃率が与えられねばならぬであらう。

また同一職種の労働力にたいして、ある部門は比較的重労働を、ある部門は一層大きい労働強度と緊張度を要求

するが、平均をこえるこれらの労働の質量上の差異は価値生産物の増大をもたらす。かつて職業（能）別組合は制限慣行をもってあらゆる労働諸条件の差異にたいして効果的に抵抗することができたので、右の理由による部門ごとの賃率の差異を差別賃金とみなしたが、現在ではかかる差異は産業別組合によって一般に避けえないものとみなされている。

こうして、職種別標準賃率（額）は、あるばあいにはそのまま産業部門別標準賃率（額）に転化するが、多くのばあいには、部門ごとの労働諸条件の差異により、さらに修正されて、産業部門別標準賃率（額）に転化する。

産業別標準賃率成立の条件である産業部門ごとの労働諸条件の差異は、労働力の市場価値成立のさいに前提されていた労働諸条件のうえに追加されるものであり、労働力の市場価値の大きさを直接左右するものではない。もしある産業部門での労働支出が異常に大きいときには、賃金のいかにかわからず、その部門の労働者は絶対的に窮乏する。

すでにあきらかなように、労働力の市場価値の成立をもって労働組合の同一労働同一賃金の原則を説明しつつせるものではない。なるほど少数の職種にかんしては、あらゆる産業部門を通じてその職種の標準賃率が維持されるため、それはその職種の労働力の市場価値から直接みちびきだされるが、しかし多くの職種は産業部門ごとに異なる標準賃率をもつゆえに、労働の価格法則のもとでの同一労働同一賃金の成立が考えられねばならぬ。

したがって、労働の価格法則は同じ質量の労働にたいして同じ賃率・賃金を保障するという、一の蛇足と思われるものを、ここでつけ加えておきたい。

以上が労働力の価値法則と労働の価格法則によりもたらされる産業部門別賃金構造である。それに加えて、会社

別・工場別（多工場会社のばあい）・個人別などの賃率と賃金を配置するならば、一層具体的な賃金構造がえられるであろう。

#### 四

いうまでもなく特定産業部門での対象的な労働諸要因の標準的性格、労働力の標準的性格およびその標準的支出は、その産業部門が生産する特定商品の市場価値の規定にかかわるものである。したがって個別資本の競争は、生産諸条件と労働諸条件の、会社別・工場別・個人別の差異のうえにたつて展開される。

ある職種にかんして労働の価格法則が、会社間の賃率・賃金の格差を規定するばあいについて考察しよう。もちろん、それぞれの会社の内部ではその職種にたいして同じ賃率・賃金が支払われているものとする。

ある会社の生産諸条件がその部門の標準的生産諸条件に一致していても、たとえば能率給方式を採用せる会社と採用しない会社との間の労働強度の差異にみられるごとく、その職種の労働諸条件に差異が生じうる。他方、ある会社の生産諸条件が標準から背離するときには、たとえば新機械を採用せる会社と採用しない会社との間の労働強度の差異にみられるごとく、一般に労働諸条件もまたその部門の標準から背離する。いずれのばあいにも労働支出の差異に応じて会社間の賃率・賃金格差が発生しうるが、資本にとってはこれは同一労働同一賃金としてうけとられる。

ただし労働諸条件が同一であっても、会社間の生産諸条件の差異による労働生産性の差異が、直接賃金格差に反映することもありうる。たとえば良質の鉱山では一般鉱山におけるよりも生産性が高く、したがってそこの労働

はより高度な複雑労働に転化し、一般鉱山におけるよりも高い賃金が支払われうる。同種労働で労働量が同一であっても、価値生産物が右のごとくにして増大しうるとき高い賃金が支払われるのは、個数賃金制のもとではしば見られることであるが、これは労働の価格法則の派生的現象としてとらえられるべきであらう。資本はそれを同一労働同一賃金とみなすことがある。

同様に、労働の困難などにより労働支出が増大するにもかかわらず、価値生産物がそれにとまって増大しないばかりか、逆に減少することもありうる。このとき賃金は、労働量のいかにかわからず、価値生産物の減少に比例して低下する。労働の価格法則の派生的現象であり、資本はこれを同一労働同一賃金とみなす。

しかし労働組合（労働組合のなかにはいわゆる企業別組合をふくめることはできない）は、一産業部門の内部で、同じ種類の労働にたいして会社ごとと異なる賃率・賃金格差が成立するのを、一般に、同一労働同一賃金の原則の実現とはみなさない。たとい各会社の内部で同一労働同一賃金が実現されていても、会社間の格差を不当格差とみなすのである。

労働組合のこういう立場は直接には組合自身の利害関係から発している。すなわち、産業別組合にしろ、職業別組合にしろ、労働組合にとっては、同じ職種組合員が、個々の企業や職場の条件により、賃率・賃金に差別を設けられることは、結局、組合が自らの組合員を差別待遇することをいみしているからである。

同時に、労働組合は、労働の価格法則が各会社に配置された同種労働者間の競争を激化し、会社間の競争を通じて労働の標準度が高められることに反対する。労働力の売手の餓死の自由とその不断の供給過剰のために、ある会社で高い賃率・賃金が支払われることがあっても、それは一時的現象にすぎず、結局、労働の標準度のみが高めら

れて、ついにはその職種の労働者が絶対的に窮乏化させられる可能性が大きいからである。したがって、組合は、組合員の労働量の増加に制限を課するという、かの伝統的政策に固執するなかで同一労働同一賃金の原則の実現につとめる。

だが個別資本の超過利潤追求のなかで会社間に生産・労働諸条件の差異が生ずることは、組合にとって避けえない現実であり、そのために組合が会社間の賃率・賃金格差の発生を、過渡的手段として、みとめるばあいがある。たとえば先にのべたごとく、すぐれた自然的条件または機械をもつ鉱山では生産性が高く、そのために、個数賃率が会社間で統一されているときには、労働者は一般鉱山におけるよりも高い手取り日賃金をうけとることになる。しかし組合は、逆に、手取り日賃金の統一をくわだて、賃率に会社間格差を与える。本来、同一労働同一賃金の原則とは同一賃率をいみするのであるが、このばあいは組合はむしろ日賃金の統一をのぞむ。これは両者の鉱山において労働量が同じであることから当然の措置といえよう。

だがこの措置は一層積極的な意義をもつ。いうまでもなく組合の目的は高賃金にあり、したがって組合は産業部門における賃率・賃金の向上の可能性をのみがしはしない。だから組合は、右の機会をとらえて、賃率・賃金の全般的向上に備えるのであり、その意図が同一労働同一手取り日賃金という過渡的要求となつてあらわれたのである。右のごとき傾向はしばしばみられる。そのために、職種別・産業部門別の標準賃率が、労働力の価値の育成費部分のいかにかわらず、それぞれの職種・部門における生産性の向上をある程度反映しうる。

尚、避けることのできない労働強化のもとでは組合は当然賃率の向上をのぞむ。もし組合が、制限慣行を過信して、従来の賃金額に固執したならば、労働支出の標準度のみが高められ、歴史的に労働強化の進行とともに労働力

の価格が増大することはなかったであろう。

労働の価格法則は本質的に搾取強化の法則ではあるが、その現象形態は多様である。そうしてすでにあきらかなように、労働組合のとなえる同一労働同一賃金の原則は、労働の価格法則に依拠しながら、高い方への賃金の均等化をくわだてるといふ点で、同じ法則に依拠して資本の口にする同一労働同一賃金とは、真向から対立するのである。

このことは、つぎにみるごとく、労資いずれの側からみても明白な同一労働差別賃金が存するばあいには、一層明白になる。

同一の生産・労働諸条件のもとでの同一職種内の差別賃金は労働力の個別的再生産費を利用して実現されるのであり、それは産業部門、会社、工場、個人の間には賃率・賃金の不当格差をもたらす。一般商品のばあいに資本の競争は単一の価格をその商品にもたらすのであるが、同じ競争が労働力にたいして常に差別賃金を与えるのは、剰余価値法則のためである。

かつては資本は、同一労働差別賃金を実現するために、小さい個別的価値をもつ労働力を市場価値成立の場とは異なるところ、典型的には刑務所、から募集した。

同一労働差別賃金は、直接高い個別的価値をもつ労働力を労働力市場から駆逐することもあるが、一般的には、その市場で低い個別的価値をもつ労働力の相対的増加をもたらす。また、本来労働力の再生産費の相違から生じ、慣習的に固定化されてきた地域格差のばあいのごとく、低賃金地域の企業が生産する商品が高賃金地域の生産する商品を市場から駆逐するために、後者の企業の存立そのものがおびやかされる。いずれのばあいにも、事態が順調

にすすむならば労働力の市場価値の低下が生ずる。

したがって「市場価格は一つありえない」という一般的法則は労働力のばあいにも適用される。ただ、それは、上述の理由から、現象的には同一労働差別賃金構造の不断の再編成——低賃金水準への——のなかをつらぬいていくにすぎない。

尚、最も感知されがたい異種労働間の賃金の不当格差については先にのべておいた。

同一労働差別賃金は個別資本の超過利潤追求慾に対応するものであり、会社間の賃金不平等という面に最も端的にあらわれる。なるほど会社間の不当格差は、また、それぞれの会社内での賃金事情の産物でもあるが、しかし個別資本は会社内ではいわゆる工場内分業の秩序をまもるために差別賃金を避けることがある。個々の会社内で同一労働同一賃金が実現されていると、否と、にかかわらず、資本は労働の価格法則に依拠して会社間の賃金不平等を不断につくりだし、賃金水準を低下せしめるのであって、ここに労働の価格法則の擄取法則としての意義が一層強められる。

労働組合もまた労働の価格法則に依拠して同一労働同一賃金の原則をとなえるのであるが、今や明白のように、これらの主張は職種別・産業部門別標準賃率のうえに立ってなされるのであり、したがってその原則は労働力の価値規定と切りはなすことができない。

労働の価格法則がもたらす、会社内の、工場別・個人別賃金の統一と格差については、もはや論ずる必要はないものと思われる。

以上で労働の価格法則についての具体的考察をおえる。その法則がもたらす賃金構造と労働者階級の窮乏化には、

平均概念としての労働力の価値規定のみでは立ち入ることのできない微細な面がある。そうして、きわめて具体的な諸現象のなかで同一労働同一賃金の原則は把握されねばならぬ。

ところで、今までの叙述のなかで自らあきらかになったことであるが、同一労働同一賃金についての解釈の仕方は労資両階級間で異なるばあいがある。労働の異同そのものについての規定が要請され、労働評価の必要が生ずる。

## 五

労働評価とは社会的標準的労働を与えられた前提として、労働の質的・量的差異を評価することである。労働評価について論ずるにあたり、あらかじめ資本制生産のもとにおけるその諸限界について見通しておきたい。

第一に、労働の価格法則は労働力の価値法則にたいして相対的に独自の運動をしめす法則であり、したがって労働評価にさいしては、何よりもまず簡単労働力の再生産費にたちかえらねばならぬが、それは、労働力の市場価値にかんして考察したごとく、職種によって不統一であり、しかも人間の意識にのぼる再生産費は産業予備軍の法則下におかれた市場価格である。簡単労働力の再生産費は客観的過程のなかで形成された一の歴史的産物である。

第二に、幾つかの職種の賃率もいわゆる社会的過程のなかで伝統的に形成されてきたのであり、それは労働力の価値の育成費部分の推定に役立つとはいえ、既述のごとく、それらの賃率形成の過程にはあまりにも多くの要因が働いているのである。

第三に、ある使用価値を生産するに社会的に必要な労働量もまた客観的過程のなかで定められていくのであって、個々の資本は無政府競争のなかで独自の標準的労働を設定しているにすぎない。



第四に、労働の価格法則は客観的法則であり、したがってその上にたつて主観的に労働を評価することは、それとはまた別個の諸問題をふくんでいる。一たび社会的標準的労働が前提とされるかぎり、標準をめぐる労働の質と量の差異は一般に価値生産物の差異となつてあらわれ、それと労働の価格の変動とが照応するのであるが、しかし価値の生産は人間の意識の領域外にあるだけでなく、結果的にとらえられるのは生産物価値である。そのために労働の質と量の差異は具体的労働の範疇で把握されねばならぬ。

最後に、具体的労働の差異が人間の意識にのぼるのは工場内分業の面にかざられており、一産業部門内で企業の枠をこえて、しかも多くの職種にかんして、単一の評価方式をうちたてることはきわめて困難である。

労働評価は以上の諸前提のうえにたつてなされるのであるから、経験主義的な、または、その延長としての実験主義的な面をもつ。ここでは、工場内分業のなかでのその可能性を考察する。

同種労働間の労働評価についてはどうか。

対象的な労働諸要因および労働力の標準的性格が与えられているならば、同種労働間の労働の量的差異は生産物の量的差異によつて評価されうる。

同種労働間の熟練度の差異については、その熟練度の差異が、平均的品質をもつ生産物の個数の差異となつてあらわれるときは、容易に評価されうる。

しかし、同種労働であっても、熟練度の差異が製品の品質上の差異となつてあらわれ、しかもその品質上の差異が異なる商品価格をもたらすばあいがある。このとき、いずれが高度の熟練労働であるかという、熟練度の上下関係は、具体的労働の範疇で感知されうる。しかしその上下関係を比率や価格差でとらえることは全く困難である。

たとえば作業工程が分業によって細分されず、比較的単純なばあいには「労働者は原料の価格や製品の価格を注意深く見張」っていて、抽象的労働の範疇でおこなわれる複雑労働の簡単労働への還元比率を、ある程度、賃金格差の設定に生かすことができようが、これとても右の還元を結果的に把握しえなければいである。しかし発達した工場内分業ではかかる方法は採用できない。したがって労働者は、その熟練を育成するための雇用前の訓練と経験、雇用後の訓練、あるいは天性の器用、巧妙、敏速さと賃金の熟練格差との関係についてのこれらの経験的知識を利用するにとどまる。だが、この労働評価方法は、つぎに考察する異種労働間の労働評価にあたって、重要な役割を演ずる。

では、異種労働間の労働評価の問題にうつろう。

既述のごとく社会の労働力市場は、唯一の簡単労働力市場と無数の複雑労働力市場に大きく分けられる。たとえば旋盤工と雑役夫との関係を労働力市場に描きだすならば、熟練旋盤工は複雑労働力市場に、雑役夫は簡単労働力市場に属するのであるが、旋盤工の見習、または未熟練旋盤工は雑役夫とともに簡単労働力市場に属する。すなわち、熟練旋盤工の労働は、未熟練旋盤工の労働を媒介として、雑役夫の労働に対置される。ここでは、複雑労働は熟練労働と、簡単労働は未熟練労働と、同義である。したがって、さきにのべた同種労働内の熟練度の差異についての評価方法をもって、熟練・未熟練旋盤工の熟練度の差異を評価し、しかるのちに、未熟練旋盤工を雑役夫と置きかえるならば、異種労働間の労働評価の問題は一応解決されたことになるであろう。

さきに労働評価の資本主義的諸限界をあきらかにしておいたが、それは、いかなるばあいにも、近似的に可能であるにすぎない。ただ、同種労働間の労働評価に比して、異種労働間の労働評価のさいには、その近似性が一層減

ずるのである。ところで、労働組合が労働評価を一産業部門内におしひろげようと試みるとき異常な困難がともなうであろうが、しかし、大量的・長期的観察のなかでは、逆に、より高度な近似性がえられることも考慮に入れられねばならぬ。

異種労働間の労働評価については、つぎの諸点に注目したい。

本来、労働評価は、同一職種の内でおこなわれるとき、刺戟賃金制のためのものとなる。したがって労働組合がいう労働評価の労働とは、個人のそれではなくして、職をさすのであり、同種労働者間の労働の差異についての評価は、生産制限慣行をまもる労働組合によって伝統的に排斥されてきたのである。しかし、企業があらゆる地域に生れ、独占資本のもとでそれらの合同がすすむにつれて、職務内容と賃率・賃金の不統一を是正し、かつ技術更新のなかで生れた新しい職種や地位の変った職種のために賃率・賃金を設定するという任務が、組合に与えられた。とくに第二次大戦以後は、賃金の統制と頭うちが組合をして労働評価による賃金の調整に強い関心をいだかせた、ともいわれる。いずれにしろ、同種・異種労働間の賃金不平等にもとづく苦情と争議の増加は、経営者のみならず、組合そのものをも苦しめたのである。労働評価は、いまでは、同一労働同一賃金の原則をとなえる産業別組合の新しい仕事になっている。

また異種労働間の労働評価にあたっては熟練度についてのおよその判断、さきにもべた熟練度の上下関係についての判断のみで、充分目的が達せられるように思われる。たとえばアメリカ合衆国鉄鋼業の職務評価方式によれば、二ドルに足りない賃率差のなかに、約三〇の等級が設けられ、それにあてはめられるキー・ジョブの数は、便覧にのるものだけでも、約百に達する。算術上の近似性がえられているように思われる。

ところで異種労働間の労働評価のさいの、熟練度・責任度・努力・労働条件などの項目のなかで、責任度はその部門での特定職種の地位を決定するものといわれる。原料・道具・設備、操業および同僚にたいする責任度とは、道徳的ないしは監督上の責任度とは異なる。たとえば設備にたいする責任とは高価な設備を用いるばあいに労働者に要求される慎重さであり、操業にたいする責任とはスピードの保持などをいみしており、それは一言でいうならば、緊張度のことである。したがってオートメーション化によって、ある職種の熟練度が低下しても、責任度は逆に高められ、賃率の低下が防がれる。

さらに一産業部門で労働評価方式をうちたてたときに、特定職種の労働がその方式のもとで異常に低く評価されるという事態が生ずる。その職種が伝統的賃率をもつか、または横断的職業別組合によって統一的賃率をもつとき、かかる高い賃率を既存の方式にあてはめるならば、その職種よりも高級な他の職種の賃金が一せいに高められることになる。それは産業別組合ののぞむところである。しかし資本は、かかるばあいには、その職種の労働をその評価方式によらずして評価し、高い例外的賃率を許すか、またはその職種の仕事を下請にだすことによって、その産業部門の賃率水準の向上を避けるとともに、既存の評価方式の変更を防ぐとつとめる。逆にその評価方式のもとで特定職種の労働が異常に高く評価されることもある。たとえば、合衆国の軽工業部門では、婦人労働の可能な軽機械労働が普通労働よりも低く格付けされるのにたいして、鉄鋼業では、それは普通労働よりも高く評価され、高賃率が保障される。労働評価の功罪については軽々しく判定できないものがある。

最後に、労働評価の権限についての労働組合の闘争史が重視されねばならぬ。かつて、その闘争は坑内鉱夫の石炭秤量係設置要求のなかに典型的にしめされた。もちろん資本制生産にあつては労働過程にたいする専制的支配権

は根本的に資本の手中にあり、とくに科学的経営管理政策と企業別組合政策のもとでその権限は一方的に独占資本にぎられたのであるが、産業別組合は、可能な範囲内で、その権限を奪いかえすべく努め、同一労働同一賃金の原則と切りはなれない労働評価の問題を団体交渉の場できちんとあげることによって成功したのである。

以上で同一労働同一賃金の原則と労働評価との関係がほぼあきらかにされたであらう。

## 六

労働の価格法則は、同一質量の労働にたいしては同一賃率・賃金を、社会的平均から背離する質量の労働にたいしては、その背離の度合に応じて、異なる賃率・賃金を、もたらす。労働の価格形態は、もともと労働力の価値の転化形態であったが、具体的には労働力の価値法則からは相対的に独自の運動を展開し、労働者階級を窮乏におとしいれる。

したがって、労働組合のとなえる同一労働同一賃金の原則は、労働力の価値法則と労働の価格法則との統一的把握のなかで、換言すれば職種別・産業部門別標準賃率（額）を軸にして、把握される。

この原則は一層高い方向への同一労働同一賃金の実現を要求するものであり、生活賃金の原則、最低賃金制および組合の制限償行と切りはなして考えることはできない。当然、その原則をかかげるものは、企業別組合ではなくして、団体交渉の場で労働評価についての発言権をもつ労働組合でなければならぬ。

狭義の同一労働同一賃金の原則とは同種労働間に適用される原則である。しかしそれぞれの職種の賃金は相互に関連しあっており、そこから異種労働間の賃金格差にたいする配慮が必然的に生れてくる。ここに異種労働間の労

働評価が重要な意義をもつにいたる。組合は賃率・賃金の不当格差を克服するべく努めるとともに、異種労働間の賃金格差の安定をくわだてる。

同一労働同一賃金の原則はそのなかに賃金向上政策と賃金格差政策とを併せもつのであるが、二つの政策のかかる結合は、労働力の価値法則といわゆる労働の価格法則との統一的把握を基礎にしてみ、理解されうるのである。